

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 17.18 VOM 10. JULI 2018

GLEICHSTELLUNGSPLAN

**DER FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK, INFORMATIK UND MATHEMATIK
AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

VOM 10. JULI 2018

Gleichstellungsplan der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik an der Universität Paderborn

vom 10. Juli 2018

Präambel

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) in seiner Neuregelung vom 14. Dezember 2016 und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 10. Dezember 2015 wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 26. September 2014 fortführt.

Dieser Gleichstellungsplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einer Promotion für Studentinnen,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik erfasst als Berichtszeitraum die Jahre 2014 bis 2017 und schließt damit an den Berichtszeitraum des vorangegangenen Frauenförderplans an. Er bezieht sich hinsichtlich der genannten Zahlen auf die vom Dezernat 1.3 zur Verfügung gestellten Daten, Daten von IT.NRW, des Statistischen Bundesamts und des Gender-Reports NRW (Stand jeweils im Kapitel angegeben).

Die Daten über Promotionsstudierende/Postdocs in den Graduiertenkollegs wurden aus den jeweils zuständigen Sekretariaten ermittelt.

Inhaltsverzeichnis

1	Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans	5
1.1	Stellenausschreibungen	5
1.2	Personal und Personalauswahlverfahren	5
1.3	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	6
1.3.1	Kinderbetreuung	6
1.3.2	Sitzungszeiten	6
1.3.3	Studium in Teilzeit	6
1.3.4	Beurlaubung und Wiedereinstieg	6
1.4	Fort- und Weiterbildung	6
1.5	Studium und Lehre	7
1.5.1	Lehrerausbildung	7
1.5.2	Flexibilität bei Pflichtveranstaltungen	7
1.5.3	E-Learning-Formate	7
1.6	Stipendien und Forschungsförderung	7
1.7	Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	8
1.8	Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	8
1.9	Genderforschung	8
1.10	Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt	8
2	Ist-Analyse und Ziele	9
2.1	Studierende	9
2.1.1	StudienanfängerInnen	9
2.1.2	Studierende insgesamt	9
2.1.3	AbsolventInnen	10
2.1.4	SHK/WHB	10
2.2	WissenschaftlerInnen	10
2.2.1	WHK	11
2.2.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende	11
2.2.3	Promotionsstudierende	12
2.2.4	Abgeschlossene Promotionen	12
2.2.5	Habilitationen	12
2.2.6	Lehrbeauftragte	12
2.2.7	Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben	13
2.2.8	Leitung von Graduiertenkollegs und DFG-Nachwuchsgruppen	13
2.2.9	JuniorprofessorInnen (W1)	13
2.2.10	ProfessorInnen (W2/C3)	13
2.2.11	ProfessorInnen (W3/C4)	14
2.3	Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	14
2.3.1	BeamtInnen	14
2.3.2	Tarifbeschäftigte	14
2.4	Gremien und Leitungspositionen	15
2.4.1	Dekanat	15
2.4.2	Fakultätsrat	15
2.4.3	Fachschaft	15
3	Maßnahmen zur Zielerreichung	16
3.1	Projekt Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (fgi)	16
3.1.1	Frühlings-Uni und Herbst-Uni	17
3.1.2	Girls' Day und Boys' Day	17
3.1.3	Mentoring-Programm perspektive ^M	17

3.1.4	look upb Schülerinnen-MINT-Mentoring	17
3.1.5	Universitätsweites Mentoring-Programm für Doktorandinnen	17
	FiMINT - Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an der UPB	18
3.1.6	fgi vor Ort	18
3.2	Weitere Maßnahmen	18
3.2.1	Öffentlichkeitsarbeit	18
3.2.2	Kolloquien	19
3.2.3	MINT@UniPB	19
3.2.4	Praktika	19
3.2.5	Gezielte Ansprache bei der Besetzung offener Stellen	19
3.2.6	Gezielte Ansprache bei Promotionen	19
3.2.7	Habilitationen/Zwischenevaluierungen von Juniorprofessuren	19
3.2.8	Information zu Fördermitteln	20
3.2.9	Entlastung	20
4	Berichtspflicht	20
5	Geltungsdauer	20
6	Verabschiedung	21
7	Anhang	22
7.1	Übersicht über alle Beschäftigten	22
7.2	Belegungen in den Lehreinheiten und StudienanfängerInnen	23
7.3	AbsolventInnen	24
7.4	SHK/WHB	25
7.5	WHK	25
7.6	Wissenschaftliche Mitarbeitende (Angestellte und Beamte)	26
7.7	Zahl der Promotionen	26
7.8	JuniorprofessorInnen	27
7.9	ProfessorInnen (W2/C3)	28
7.10	ProfessorInnen (W3/C4)	28
7.11	Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	29
7.12	Auszubildende	30
7.13	Drittmittelpersonal	31
7.14	Fakultätsrat	31

1 Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

1.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden in der Fakultät EIM grundsätzlich unter Vermeidung generischer Maskulina oder Feminina geschlechtsneutral oder mit einem ergänzenden Klammerzusatz (m/w) formuliert. Alternativ wird sprachliche Symmetrie in Stellenausschreibungen durch die Bildung von Paarformen erreicht. Soweit möglich werden geschlechtsunabhängige Oberbegriffe verwendet.

1.2 Personal und Personalauswahlverfahren

Frauen werden bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen bei gleicher Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt eingestellt bzw. vorgeschlagen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden ausschließlich die in der Ausschreibung formulierten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes berücksichtigt. Bei der Beurteilung der Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Weiterbeschäftigungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

Berichten von Berufungskommissionen wird grundsätzlich die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beigefügt.

Berufungskommissionen werden geschlechterparitätisch besetzt. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend viele Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

In Berufungsverfahren der Fakultät EIM und bei Einstellungsverfahren von MitarbeiterInnen sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen erfüllen.

Bei der Besetzung von Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Antragsrecht bei der Auswahl der Bewerber/-innen zum Vorstellungsgespräch.

Bei Neueinstellungen im Bereich Technik und Verwaltung muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird.

1.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

1.3.1 Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für die Kinder von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten ein ausreichendes Betreuungsangebot in der erforderlichen zeitlichen Flexibilität zu schaffen. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät ihre wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei der Kinderbetreuung anlässlich beruflicher Reisen.

1.3.2 Sitzungszeiten

Die Fakultät verpflichtet sich dazu, Gremien der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich in der Arbeitszeit tagen zu lassen. Hiervon soll nur in dringenden Fällen und nach rechtzeitiger vorheriger Ankündigung abgewichen werden.

Darüber hinaus ist die Fakultät bemüht, Schulferienzeiten sitzungsfrei zu halten, um Eltern schulpflichtiger Kinder oder Partnern von Angehörigen im Schuldienst die Mitarbeit in Gremien zu ermöglichen.

1.3.3 Studium in Teilzeit

Die Fakultät hat in den Studiengängen der Elektrotechnik/Informationstechnik und der Informatik bereits die Rahmenbedingungen für ein Studium in Teilzeit geschaffen, noch nicht aber in der Mathematik. Bei künftigen Reakkreditierungen wird diese Option auch in den mathematischen Studiengängen ins Auge gefasst.

1.3.4 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Fakultät ermöglicht MitarbeiterInnen, die aufgrund von Betreuungspflichten ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, in dieser Zeit den Anschluss an die Universität (Zugang zu Rechnern und Kopiergeräten). Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule wird ermöglicht.

1.4 Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät unterstützt die Teilnahme ihrer MitarbeiterInnen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sie macht sich die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Kapitel 4) genannten Ziele zu eigen.

1.5 Studium und Lehre

1.5.1 Lehrerausbildung

Die Weichen für die Studien- und Berufswahl werden bereits in der Schule gestellt, daher kommt in Bezug auf die MINT-Fächer und damit die Fächer Elektrotechnik und Informationstechnik, Informatik und Mathematik der Lehrerausbildung eine zentrale Bedeutung zu. Auch Nicht-MINT-Lehramtsstudierende müssen für die Problematik eines dramatisch niedrigen Interesses insbesondere von Mädchen an der Beschäftigung mit MINT-Fächern in der Schule (exklusive der Biowissenschaften) sensibilisiert werden und die Kompetenz entwickeln, Interesse für diese Fächer zu wecken.

1.5.2 Flexibilität bei Pflichtveranstaltungen

Die HochschullehrerInnen sind bei persönlicher Ansprache bemüht, Studierenden, die Kinder betreuen, bei mehreren zur Auswahl stehenden Terminen einer Veranstaltung bevorzugt einen Platz zu familienfreundlichen Zeiten zuzusichern, sofern die Notwendigkeit einer Kinderbetreuung geeignet nachgewiesen wird, beispielsweise durch Vorlage einer Geburtsurkunde.

1.5.3 E-Learning-Formate

Perspektivisch ist das Ziel der Fakultät, das Angebot an E-Learning-Formaten auszubauen, insbesondere in Bezug auf die Aufzeichnung und Zurverfügungstellung von Vorlesungen, um Kinder betreuenden Eltern eine größtmögliche Flexibilität innerhalb ihres Studiums zu ermöglichen. Dieses Ziel soll auch durch die Einführung eines E-Prüfungssystems erreicht werden, das im Idealfall Prüfungen on demand ermöglicht und damit zur Flexibilisierung von Prüfungsterminen führen kann. Ein Pilotversuch hierzu ist für das Wintersemester 2018/2019 geplant.

1.6 Stipendien und Forschungsförderung

Die Fakultät unterstützt potenzielle Stipendiatinnen und Stipendiaten bei ihrer Bewerbung. Sie macht ihre Angehörigen und besonders Studierende betreuende HochschullehrerInnen auf Fördermöglichkeiten auch und gerade für Frauen aufmerksam. Zusätzlich beteiligt sie sich hälftig – die andere Hälfte wird im Erfolgsfall vom Präsidium beigesteuert – an der Finanzierung von Grund- und Abschlussstipendien in der Promotionsphase.

1.7 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Gerade mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den Fächern der Fakultät werden Frauen ermuntert, sich in die akademische Selbstverwaltung einzubringen; Frauen sollen dabei nicht überproportional belastet werden.

1.8 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät vertritt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität auf Fakultätsebene. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Ihre Aufgabenbereiche umfassen insbesondere:

- Beratung und Information von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät in Gleichstellungsfragen,
- Mitwirkung im Fakultätsrat mit beratender Stimme,
- Mitglied in den Berufungskommissionen und anderen Gremien der Fakultät mit beratender Stimme, in Absprache und Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität,
- Mitwirkung und Beratung der Fakultätsleitung bei der Erstellung der Gleichstellungspläne und der Berichte dazu sowie der Begleitung der Umsetzung dieser Pläne. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Fakultät.

Die Fakultät hat dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt. Im Hinblick auf § 16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind hierzu vonseiten der Fakultät geeignete Maßnahmen anzuregen, etwa eine Reduktion des Lehrdeputats um 1 – 2 SWS.

1.9 Genderforschung

Die Fakultät unterstützt Initiativen von Fakultätsmitgliedern zur Teilnahme an Geschlechterforschungsprojekten. Neue Erkenntnisse aus dem Bereich der Genderforschung, die insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs geeignet sind, sollen bei der Entwicklung von Rahmenbedingungen durch die Fakultät berücksichtigt werden.

1.10 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät EIM duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Mobbing und sexueller Gewalt. Sie verpflichtet sich, jedem Hinweis im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen und gegebenenfalls gezielte Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu ergreifen sowie diese zu dokumentieren. Zur

Beratung des Vorgehens werden rechtzeitig die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die der Fakultät eingeschaltet.

Nähere Einzelheiten sind im Rahmenplan zur Gleichstellung und in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ geregelt.

2 Ist-Analyse und Ziele

Stichtage für die erhobenen Daten sind der Januar 2017 (MitarbeiterInnen), der 10. Mai 2017 (Studierende), das Jahr 2016 ohne nähere Angabe (AbsolventInnen) sowie das Jahr 2015 ohne nähere Angabe (Daten von IT.NRW, des Statistischen Bundesamtes und des Gender-Reports NRW).

2.1 Studierende

2.1.1 StudienanfängerInnen

Das Verhältnis der Neuimmatrikulierten betrug zuletzt 619 Männer zu 454 Frauen (Elektrotechnik: 189 zu 27; Informatik: 246 zu 55; Mathematik: 184 zu 372), dies entspricht über alle Fächer einem Frauenanteil von 42% (Anhang 6.2). Da keine aufgelösten Vergleichszahlen vorliegen, ist eine Einordnung nicht möglich. Der Gender-Report NRW berichtet für 2015 für die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften ohne Lehramt einen Frauenanteil von 45,2%, für das Lehramt in dieser Fächergruppe einen Frauenanteil von 58,7% sowie für die Ingenieurwissenschaften einen Frauenanteil von 22,9% ohne das Lehramt und für die Lehramtsfächer einen Frauenanteil von 34,9%. Der Anteil sollte im Zeitraum des Plans auf 45% über alle EIM-AnfängerInnen hinweg steigen.

2.1.2 Studierende insgesamt

Mit einem Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt von 33% liegt die Fakultät in ihren Fächern zwar deutlich über dem Durchschnittswert für NRW von 24% (Quelle: Statistisches Bundesamt), allerdings zeigen sich die einzelnen Fächer hier sehr heterogen mit Anteilen von zwischen 10 und 20% in der Elektrotechnik und Informatik einerseits, Anteilen von zwischen etwa 30 und bis über 80% in der Mathematik, hier insbesondere in der Lehramtsausbildung andererseits (Anhang 6.2). Der Genderreport gibt für 2015 für die Elektrotechnik und Informationstechnik einen Anteil von 15,6%, für die Informatik einen Anteil von 23,6%, für die Mathematik einen Anteil von 41,2%, für das Lehramt Informatik von 22,4% für das Lehramt Elektrotechnik und Informationstechnik von 37,1% und für das Lehramt Mathematik von 57,3% an. Angestrebt wird in den Fachwissenschaften sowie in den Lehrämtern Informatik und Elektrotechnik ein Anteil in Höhe der oben genannten Zahlen des Genderreports – hier liegt die Fakultät

unter dem Durchschnitt der NRW-Universitäten. Im Lehramt Mathematik sollte verstärkt um männliche Studienanfänger geworben werden, diese sind stark unterrepräsentiert.

2.1.3 AbsolventInnen

Der Anteil der weiblichen Absolventinnen schwankt insbesondere in Studiengängen mit kleinen Einschreibebezahlen und liegt im dreijährigen Mittel zwischen 0% (im MSc. Computer Engineering) und 100% (im MEd Gymnasium/Gesamtschule Informatik); insgesamt liegt die Fakultät damit exakt auf der Höhe des bundesdeutschen Frauenanteils an den Studierenden überhaupt (Anhang 6.3). Der Genderreport NRW berichtet für 2015 folgende Anteile: BSc. Elektrotechnik: 9,8%, MSc. Elektrotechnik: 13,4%, BSc. Informatik: 17,3%, MSc. Informatik: 22,1%, BSc. Mathematik 39,2%, MSc. Mathematik: 33,7%. Mit Ausnahme des MSc. Mathematik liegt die Fakultät hier unter den Vergleichswerten der anderen NRW-Universitäten, die damit Zielgröße für den Zeitraum des vorliegenden Plans sind. Im MSc. Mathematik sollte ein Frauenanteil von 38,7% angestrebt werden. Für das Lehramt gelten folgende Zahlen des Genderreports, nicht nach Schulformen differenziert: Informatik: 0% (Bachelor), 16,7% (Master), Mathematik: 68% (Bachelor), 77,4% (Master), Elektrotechnik und Informationstechnik: 33,3% (Bachelor, sehr kleine Fallzahl), Abschlüsse im Master gab es dort nicht. Die Fakultät übertrifft damit in beiden Fällen (Mathematik und Informatik) die Durchschnittswerte. Der Anteil der Frauen in der Informatik sollte im Geltungszeitraum des Plans auf 47% gesteigert werden, im Lehramt Mathematik sollte versucht werden, den Männeranteil auf 29% zu steigern.

2.1.4 SHK/WHB

Vergleichszahlen für diese Gruppe liegen nicht vor – gemessen am Frauenanteil unter den Studierenden, aus dem sich Einstellungen in diesen Personalkategorien im Wesentlichen rekrutieren dürften, liegt der Anteil von Frauen hier höher (Anhang 6.4).

Die Fakultät beabsichtigt, den Frauenanteil weiter zu steigern, weil eine Beschäftigung als SHK eine erste Annäherung an eine wissenschaftliche Karriere sein kann.

2.2 WissenschaftlerInnen

Zielgröße für den vorliegenden Gleichstellungsplan ist in allen Kategorien, dem Kaskadenmodell entsprechend, eine Erhöhung des Frauenanteils auf einen Prozentanteil, der der Höhe der vorangehenden Qualifikationsstufe entspricht – die Zielzahlen werden im Einzelnen konkretisiert. Für Professuren der unterschiedlichen Besoldungsgruppen wird unterstellt, dass eine „Qualifikation“ fast ausnahmslos entlang des Weges Juniorprofessur -> W2 (C3) -> W3 (C4) verläuft.

2.2.1 WHK

Vergleichszahlen für diese Gruppe liegen nicht vor – darüber hinaus verbietet sich ein Vergleich aufgrund der zu geringen absoluten Anzahl. Ziel ist hier ein Anteil von mindestens 40% (Anhang 6.5).

2.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Vergleichszahlen für die folgenden Gruppen liegen aus dem Genderreport NRW für 2015 vor, allerdings nicht differenziert nach Beschäftigungsverhältnis (befristet oder unbefristet) oder nach Status (wissenschaftliches Angestellten- oder Beamtenverhältnis), was keinen Detailvergleich mit anderen NRW-Universitäten erlaubt: Demnach beträgt der Frauenanteil dieser Gruppen in der Elektrotechnik 11,1%, in der Informatik 16,9% und in der Mathematik 27,6% (Anhang 6.6).

2.2.2.1 Wissenschaftliche MA, Haushalt (befristet), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt sind in den Entgeltgruppen E13-E15U 120 MitarbeiterInnen befristet eingestellt, darunter 35 Frauen, was einem Anteil von 29,2% entspricht. Der Frauenanteil in der Elektrotechnik und Informationstechnik liegt bei 11,8%, in der Informatik bei 25,7% und in der Mathematik bei 42,9%. Die Mitarbeiterinnen der unter 2.2.2.2 bis 2.2.2.4 beschriebenen Beschäftigungsgruppen rekrutieren sich i.d.R. aus (Master-)AbsolventInnen, damit gelten, dem Kaskadenmodell entsprechend, folgende, sich aus dem NRW-Vergleich ergebende Zielgrößen: Elektrotechnik: 13,4%, Informatik: 22,1%, Mathematik: 33,7%. Wo dieser Wert von der Fakultät bereits überschritten wird, sollte versucht werden, den Frauenanteil um 5% zu steigern.

2.2.2.2 Wissenschaftliche MA, Haushalt (unbefristet), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt sind in den Entgeltgruppen E13-E15U und AT (Senior ProfessorInnen) neun MitarbeiterInnen unbefristet eingestellt, darunter zwei Frauen, was einem Anteil von 22,3% entspricht (Elektrotechnik 33%, Informatik 20%, Mathematik 0%). Frei werdende Stellen in diesem Bereich sollen bei gleicher Qualifikation möglichst mit Frauen besetzt werden.

2.2.2.3 Wissenschaftliche MA, Drittmittel (befristet), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt sind 99 MitarbeiterInnen befristet in Drittmittelprojekten beschäftigt, darunter 17 Frauen, was einem Anteil von 17,2% entspricht (Anhang 6.13). Beschäftigungsgruppen rekrutieren sich i.d.R. aus (Master-)AbsolventInnen, damit gelten, dem Kaskadenmodell entsprechend, folgende, sich aus dem NRW-Vergleich ergebende Zielgrößen: Elektrotechnik: 13,4%, Informatik: 22,1%, Mathematik: 33,7%. Wo dieser Wert von der Fakultät bereits überschritten wird, sollte versucht werden, den Frauenanteil um 5% zu steigern.

2.2.2.4 BeamtInnen

Insgesamt sind sieben Frauen als wissenschaftliche Beamtinnen angestellt. Der Frauenanteil liegt damit bei 31,8% (Elektrotechnik 12,5%, Informatik 0%, Mathematik 60%, Anhang 6.6). Frei werdende Stellen in der Elektrotechnik und Informatik sollten mit Frauen, in der Mathematik mit Männern besetzt werden.

2.2.3 Promotionsstudierende

Zurzeit sind 66 PromovendInnen eingeschrieben, darunter sieben Frauen, ihr Anteil liegt mithin bei 10,6%. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Landesdatenbank NRW liegen nicht vor. Ziel ist eine Steigerung dieses Anteils; da ein Großteil der Studierenden der Fakultät EIM Lehramtsstudierende sind, die nach ihrem Masterabschluss meist die Universität verlassen, kann der aus dem Kaskadenmodell resultierende Anteil der vorangehenden Qualifikationsstufe allerdings nicht zugrunde gelegt werden. Zieht man nur die Nicht-Lehramtszahlen aus dem Genderreport dem Kaskadenmodell entsprechend heran, liegt das Ziel bei einem Anteil von 13,4% (Elektrotechnik und Informationstechnik), 22,1% (Informatik) und 33,7% (Mathematik).

2.2.4 Abgeschlossene Promotionen

Zuletzt (2016) wurden 26 Männer und drei Frauen (ausschließlich in der Informatik, dies entspricht dort einem Anteil von 16,6%) promoviert (Anhang 6.7). Der Gender-Report NRW gibt als Vergleichsdaten für das Jahr 2015 für Elektrotechnik 14,3%, für Informatik 14,9% und für Mathematik 23,4% an. Diese Werte sollten in Elektrotechnik und Mathematik angestrebt werden, in Informatik sollte ein Anteil von 20% angestrebt werden.

2.2.5 Habilitationen

Seit 2015 und bis zum Berichtszeitpunkt hat es zwei Habilitationen (von Männern) gegeben. Der Genderreport NRW listet für den aktuellsten Zeitpunkt (2015) lediglich eine Habilitation einer Frau in Mathematik, was dort einem Anteil von 6,7% entspricht. Grundsätzlich sollte jede promovierte Frau, die fachlich für ein Habilitationsvorhaben geeignet ist, in diesem unterstützt werden.

2.2.6 Lehrbeauftragte

Zum Berichtszeitpunkt sind neun Lehraufträge vergeben, davon einer an Frauen, was einem Anteil von 11,1% entspricht. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Landesdatenbank NRW liegen nicht vor. Die Mitarbeiterinnen dieser Beschäftigungsgruppen rekrutieren sich i.d.R. aus promovierten Absolventinnen, damit gelten, dem Kaskadenmodell entsprechend, folgende,

sich aus dem NRW-Vergleich ergebende Zielgrößen: Elektrotechnik 14,3%, Informatik 14,9%, Mathematik 23,4% an.

2.2.7 Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben

Zum Berichtszeitpunkt sind zwei Lehrkräfte für besondere Aufgaben angestellt, keine dieser Personen ist eine Frau. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Landesdatenbank NRW liegen nicht vor. Überwiegend werden in dieser Gruppe Lehramtsabsolventinnen eingestellt. Es sollten, dem Kaskadenmodell folgend, Anteile von 16,7% in der Informatik und 50% in der Mathematik angestrebt werden. In der Elektrotechnik gelten 50% ebenfalls als Zielwert.

2.2.8 Leitung von Graduiertenkollegs und DFG-Nachwuchsgruppen

Zum Berichtszeitpunkt sind zwei Männer als Leiter von Graduiertenkollegs und DFG-Nachwuchsgruppen angestellt. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Landesdatenbank NRW liegen nicht vor. Frei werdende Stellen sollten bei gleicher Eignung mit Frauen besetzt werden.

2.2.9 JuniorprofessorInnen (W1)

In der Mathematik waren 50% der Juniorprofessuren, in der Elektrotechnik und Informatik keine Juniorprofessur mit Frauen besetzt (Anhang 6.8), insgesamt damit von fünf Stellen eine mit einer Frau. Fächerbezogene Vergleichszahlen des Gender-Reports geben für 2015 für die Elektrotechnik einen Anteil von 66,7%, für die Informatik einen Anteil von 23,5% und für die Mathematik einen Anteil von 22,2% an. Der Anteil in der Mathematik sollte gehalten werden, der in Elektrotechnik und Informatik auf den jeweiligen Landesschnitt gesteigert werden.

2.2.10 ProfessorInnen (W2/C3)

Der Anteil liegt bei 25% in der Elektrotechnik, 16% in der Informatik und 10% in der Mathematik (Anhang 6.9). Der Gender-Report für Hochschulen in NRW gibt als Vergleichszahlen für Elektrotechnik einen Anteil von 21,4%, für Informatik einen Anteil von 15% und für Mathematik einen Anteil von 14,5% an. In dieser Gruppe liegt die Fakultät EIM damit mit Ausnahme der Mathematik über dem Anteil innerhalb der Vergleichsgruppe. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 21% in der Informatik und 14,5% in der Mathematik. Für die Elektrotechnik gilt, dass grundsätzlich keine W2-Stellen besetzt werden sollen.

2.2.11 ProfessorInnen (W3/C4)

Der Anteil liegt bei 18% in der Elektrotechnik, 8% in der Informatik und 30% in der Mathematik (Anhang 6.10). Der Gender-Report für Hochschulen in NRW gibt als Vergleichszahlen für Elektrotechnik einen Anteil von 3,4%, für Informatik einen Anteil von 8,6% und für Mathematik einen Frauenanteil von 14,7% für 2015 an. In dieser Gruppe liegt die Fakultät EIM damit in der Informatik im NRW-Schnitt, in den beiden anderen Fächern deutlich darüber. Angestrebt wird eine Steigerung um jeweils 5% auf 23% (Elektrotechnik), 13% (Informatik) und 35% (Mathematik). Für die Elektrotechnik gilt dies perspektivisch, da innerhalb des Planzeitraums keine Stellen frei werden.

2.3 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Für dieses Kapitel liegen keine differenzierten Vergleichsdaten des Landes, sondern nur summierende Werte aus dem Genderreport für die Hochschulen in NRW vor, die nicht nach Entgeltgruppe oder Dienstestufung oder Zuordnung zu den Fächern der Fakultät auflösen. Die aktuellsten Zahlen dort datieren für das Jahr 2015 und geben für das technische Personal einen Anteil von 40%, für das Verwaltungspersonal einen Anteil von 72% an. Für alle Gruppen findet sich die Übersicht in Anhang 6.11.

2.3.1 BeamtInnen

2.3.1.1 Mittlerer Dienst, Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.3.1.2 Gehobener Dienst, Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.3.1.3 Höherer Dienst, Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.3.2 Tarifbeschäftigte

2.3.2.1 Auszubildende

Am Stichtag sind von insgesamt 8 Auszubildenden (Anhang 6.12) 2 weiblich, das sind 25%. Ihr Anteil ist damit leicht zurückgegangen; das Ziel, ihn zu erhöhen, wird von der Fakultät weiter verfolgt.

2.3.2.2 Mittlerer Dienst (vergleichbar), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt waren in dieser Gruppe 51 Beschäftigte, darunter 43 Frauen angestellt, was einem Anteil von 84,0% entspricht. Im Planzeitraum sollte der Anteil der Männer in dieser Beschäftigungsgruppe auf 21% gesteigert werden.

2.3.2.3 Gehobener Dienst (vergleichbar), Vollzeit und Teilzeit

Zum Berichtszeitpunkt waren in dieser Gruppe 24 Beschäftigte, darunter eine Frau angestellt, was einem Anteil von 4% entspricht. Im Planzeitraum sollte der Anteil der Frauen in dieser Beschäftigungsgruppe auf 9% gesteigert werden.

2.3.2.4 Höherer Dienst (vergleichbar), Vollzeit und Teilzeit

In dieser Gruppe gab es zum Stichtag keine Beschäftigten.

2.4 Gremien und Leitungspositionen

2.4.1 Dekanat

Nach dem Ausscheiden der Prodekanin Mathematik Ende Februar 2017 ist zurzeit mit der Studiendekanin nur eine Frau im Dekanat vertreten. Das entspricht einem Anteil von 20%. Vergleichszahlen liegen nicht vor. Da Dekanatsmitglieder i.d.R. aus der Gruppe der ProfessorInnen (W2/C2/C3/W3/C4) stammen, kann der dortige EIM-Schnitt zugrunde gelegt werden, der bei 17% liegt (Anhang 6.10), und übertroffen ist.

2.4.2 Fakultätsrat

Von den 13 stimmberechtigten Mitgliedern des Fakultätsrats sind fünf Frauen (Anhang 6.14). Vergleichszahlen liegen nicht vor.

2.4.3 Fachschaft

Im Fachschaftsrat Elektrotechnik sind zum Berichtszeitpunkt eine Frau und acht Männer aktiv. Vergleichszahlen liegen nicht vor.

Für den Fachschaftsrat Mathematik und Informatik liegen keine Informationen vor.

3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Das Ziel der Fakultät ist es, das hohe Niveau und die Vielzahl der bisher ergriffenen Maßnahmen langfristig beizubehalten, um den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu stabilisieren und im Idealfall weiter zu erhöhen. Vergleichsgröße für den Erfolg sollte dabei - wo vorliegend - der Frauenanteil in den jeweiligen Statusgruppen in den gleichen Fächern an anderen Universitäten sein, darüber hinaus dem Kaskadenmodell entsprechend der Frauenanteil in der vorangehenden Qualifikationsstufe.

Die Fakultät ergreift folgende Maßnahmen beziehungsweise führt sie fort:

3.1 Projekt Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (fgi)

Die Universität Paderborn hat es sich zur Aufgabe gemacht, die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik - zu begeistern. Dazu wurde bereits 1999 das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ ins Leben gerufen. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen bspw. die Frühlings- und Herbst-Uni, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren und weiter zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Die Schülerinnen lernen technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher seltener vertreten sind. Damit leistet das Projekt einen Anteil, um zur Fachkräftesicherung im MINT-Bereich beizutragen. Dem bereits in der Vergangenheit realisierten breiten fachlichen Angebot entsprechend wird die inhaltliche Trägerschaft von den Fakultäten EIM, MB, NW, WW gemeinsam übernommen (beteiligte Fächer: Chemie, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften). Die inhaltlichen und personellen Entscheidungen bei der künftigen Ausgestaltung des Projekts, einschließlich seiner wissenschaftlichen Anbindung im Bereich der Didaktik, wurden einer Steuerungsgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen aus den beteiligten Fächern übertragen, die erstmalig im Februar 2014 zusammengetroffen ist. Die Teilnehmerinnenzahlen sind erfreulicherweise im Vergleich zum Vorberichtszeitraum gestiegen. In Zukunft soll angestrebt werden, die aktuell hohen Teilnehmerinnenzahlen zu halten. Unter dem Dach von „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ bündeln sich mehrere Ansätze und Projekte, die teilweise ausschließlich von der Fakultät EIM angeboten werden und das besondere Augenmerk unterstreichen, das diesem Bereich entgegengebracht wird.

Genannt seien:

3.1.1 Frühlings-Uni und Herbst-Uni

Jährlich wird eine Frühlings-Uni sowie eine Herbst-Uni für Schülerinnen der Ober- und Mittelstufe als Zielgruppe veranstaltet.

Bei beiden Veranstaltungen werden thematische Vorlesungen und Workshops aus verschiedenen naturwissenschaftlich-technischen Fachgebieten angeboten, die inhaltlich nicht auf die an der Fakultät EIM vertretenen Fächer beschränkt sind. Zusätzlich dazu gibt es Rahmenveranstaltungen unter Einbindung von role models.

3.1.2 Girls' Day und Boys' Day

Jährlich wird der bundesweite Girls' Day und der Boys' Day an der Universität Paderborn ausgestaltet.

3.1.3 Mentoring-Programm perspEktive^M

Das Mentoring-Programm perspEktive^M der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik richtet sich speziell an Studentinnen der Fakultät.

Ziel des Programms ist es, den Teilnehmerinnen Einblicke in die wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag an unserer Fakultät zu bieten. Die Studentinnen sollen aus den Erfahrungen der MentorInnen lernen und ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten ausbauen. Die Teilnehmerinnen werden dabei durch wissenschaftliche MitarbeiterInnen – die MentorInnen – aus den drei Instituten der Fakultät unterstützt.

3.1.4 look upb Schülerinnen-MINT-Mentoring

Das Schülerinnen-MINT-Mentoring look upb ist ein erst in 2016 neu geschaffenes Instrument. Es richtet sich an naturwissenschaftlich oder technisch interessierte Schülerinnen der Oberstufe, die die in ihrem Bestreben, ein MINT-Studium aufzunehmen, bestärkt werden sollen.

look upb bietet einen praxisnahen Einblick in die MINT-Studiengänge der UPB. Studentinnen eines naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengangs, häufig aus dem Mentoring-Programm perspEktive^M, stehen je einer Schülerin als Mentorin ein ganzes Semester lang zur Seite. Es werden zusammen Vorlesungen und Seminare besucht, die Schülerinnen lernen die Uni, Labore, die Bibliothek und vieles mehr kennen. Zusätzlich wird ein interessantes Rahmenprogramm angeboten.

3.1.5 Universitätsweites Mentoring-Programm für Doktorandinnen

In diesem Programm, in dem seit 2008 Doktorandinnen betreut wurden, gab es bisher erst 10 Teilnehmerinnen aus der Fakultät EIM. Häufig wären hier noch Plätze frei. Die Fakultät kooperiert mit den

bestehenden hochschulweiten Mentoringprogrammen und beteiligt sich an den jeweiligen Werbemaßnahmen.

FiMINT - Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an der UPB
FiMINT bietet Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen die Möglichkeit, andere Frauen aus den verschiedenen MINT-Bereichen der Universität Paderborn kennen zu lernen.

Neben einer fachlichen Ausbildung hat Vernetzung einen erheblichen Einfluss auf den beruflichen Erfolg. Networking kann DAS entscheidende Puzzleteil beim Berufseinstieg und innerhalb der Scientific Community sein.

Schon während des Studiums steigert der gegenseitige Informations- und Erfahrungsaustausch den Studienerfolg, eröffnet berufliche Perspektiven und hat einen beachtlichen Nutzen beispielsweise bei der Praktikums- und Jobsuche.

Mit FiMINT wird Frauen dazu die passende Gelegenheit geboten: Bei Podiumsdiskussionen, Round-Table-Meetings, Mensa-Dates und Firmenbesichtigungen werden Kontakte geknüpft, Karrierechancen erörtert, Berufswege vorgestellt und mögliche Stolpersteine aus dem Weg geräumt.

3.1.6 fgi vor Ort

Über die oben genannten Maßnahmen hinaus gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unmittelbar auf Schülerinnen zu. Beispiele dazu sind:

- Infotag für Schülerinnen und Schüler an der Universität Paderborn
- Paderborner Wissenschaftstage
- Detmolder Mädchenmesse
- JoinMi (Job-Information an den Schulen St. Michael, Paderborn)

3.2 Weitere Maßnahmen

3.2.1 Öffentlichkeitsarbeit

Auf Bildungsservern und Servern, die sich an Schülerinnen richten, außerdem auf Seiten von Initiativen, die sich mit dem Thema Frauen in MINT-Berufen auseinandersetzen (z.B. Komm, mach MINT), erfolgt die Positionierung von Informationen über spezielle Angebote für Schülerinnen. Zusätzlich werden Broschüren mit Berufsbildern und Karrierewegen von Frauen in mathematisch-technischen Bereichen publiziert sowie Informationsmaterialien für Berater in der Agentur für Arbeit bereitgestellt. Das Marketingteam der Fakultät koordiniert in Abstimmung mit der UPB-Pressestelle die Öffentlichkeitsarbeit

in der regionalen Presse. Auf Messen, die der Studien- und Berufsorientierung dienen, wird für die Studiengänge auch durch Vertreterinnen der Fächer geworben und informiert.

3.2.2 Kolloquien

Um die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen zu intensivieren, bemüht sich die Fakultät darum, Frauen als Gastwissenschaftlerinnen und für Gastvorträge (Kolloquien) zu gewinnen.

3.2.3 MINT@UniPB

Mit MINT@UniPB laden wir Schülerinnen und Schüler, LehrerInnen und KursbetreuerInnen dazu ein, sich neue Einblicke in die verschiedenen MINT-Fächer an der Universität Paderborn zu verschaffen. Hier gibt es u.a. ein spezielles Angebot unter dem Titel „Mädchen machen MINT“.

3.2.4 Praktika

Schülerinnen, die sich für ein Studienfach interessieren, haben durch die Vermittlung von Praktikumsangeboten in der Fakultät die Möglichkeit, einen Einblick in das betreffende Fach zu erhalten. Dabei kann das Interesse gezielt im Rahmen der Frühlings- und Herbst-Unis geweckt werden.

3.2.5 Gezielte Ansprache bei der Besetzung offener Stellen

In Bewerbungsverfahren, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Besetzung unbefristeter Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte, sollen Frauen nach Möglichkeit gezielt angesprochen und bestärkt werden, sich zu bewerben.

3.2.6 Gezielte Ansprache bei Promotionen

Qualifizierte Studentinnen werden frühzeitig und gezielt von ihren Betreuerinnen und Betreuern hinsichtlich der Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung beraten und zur Promotion ermutigt. Sie werden auf entsprechende Stellenangebote oder Stipendien aufmerksam gemacht.

Bei der Besetzung von Promotionsstellen werden Kandidatinnen ihrer fachlichen Qualifikation entsprechend berücksichtigt. Eine antizipierende Befürchtung, eine Frau könnte die Promotion aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger zügig absolvieren, darf bei der Einstellungsentscheidung keine Rolle spielen.

3.2.7 Habilitationen/Zwischenevaluierungen von Juniorprofessuren

Die Qualifikation für eine Professur erfordert einen sehr hohen Einsatz bei gleichzeitiger Unsicherheit der beruflichen Perspektiven, und dies in einer Phase, die häufig mit der Zeit einer möglichen

Familiengründung zusammenfällt. Im internationalen Vergleich werden in Deutschland unbefristete akademische Positionen nach wie vor erst relativ spät erreicht. Zudem wird die Vereinbarung von Beruf und Familie weithin als vorrangige Aufgabe der Frau gesehen. So etwa liegen in Deutschland auch die bestehenden Kinderbetreuungsangebote hinter denen europäischer Nachbarländer (z.B. Frankreich) weit zurück.

Die Fakultät kann diese Probleme nicht beseitigen, sie ist aber umso mehr bestrebt, hochqualifizierte Frauen in ihrer akademischen Karriere ausgleichend zu unterstützen. Neben dem Einsatz für den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und der Beteiligung an Mentoring-Programmen ergreift bzw. unterstützt die Fakultät folgende Maßnahmen:

- Die Fakultät unterstützt Maßnahmen der Karriereförderung und Kompetenzvermittlung durch (zertifizierte) Workshops und Coachings für Wissenschaftlerinnen. Die Teilnahme an geeigneten externen Angeboten, insbesondere an Seminaren des Deutschen Hochschulverbands für Wissenschaftlerinnen, wird finanziell unterstützt. Nach Möglichkeit werden auch Mittel der Förderlinien zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren hierzu eingesetzt.
- In Sonderforschungsbereichen und Graduiertenprogrammen wird verstärkt darauf geachtet, die zur Frauenförderung verwendbaren Mittel gezielt auf dem Level der Graduiertenförderung einzusetzen.

3.2.8 Information zu Fördermitteln

Die Fakultät informiert regelmäßig über Fördermittel der Universität speziell für Absolventinnen.

3.2.9 Entlastung

Die Fakultät unterstützt Entlastungen entsprechend 9.2 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn.

4 Berichtspflicht

Die Fakultät wird nach Ende der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans einen aktuellen Statusbericht verfassen.

5 Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

6 Verabschiedung

Verabschiedet durch den Fakultätsrat der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik am 03. Juli 2017 im Benehmen mit der Gleichstellungskommission vom 17. Mai 2018.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 04. Juli 2018.

Paderborn, den 10. Juli 2018

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

7 Anhang

Vorbemerkung: Nicht zu allen Gruppen des vorliegenden Gleichstellungsplans liegen gleich aufgelöste Zahlen des vorangegangenen Plans vor. In diesem wurde innerhalb einzelner Gruppen nicht weiter differenziert. Die folgende Übersicht fasst deshalb gegebenenfalls teilweise Gruppen zusammen. Desgleichen liegen auch nicht für alle Gruppen Zeitreihen über alle vergangenen Semester vor.

7.1 Übersicht über alle Beschäftigten

Statistik über den Frauenanteil 2017 - Gesamt (Januar 2017)							
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2017							
	insgesamt	Anzahl			davon Teilzeit		
		m	w	w in %	m	w	w in %
Professoren							
Elektrotechnik, Informatik u. Mathematik	59	49	10	16,9			
Wissenschaftliche Beamte							
Elektrotechnik, Informatik u. Mathematik	22	15	7	31,8	1		
Wissenschaftliche Angestellte							
Elektrotechnik, Informatik u. Mathematik	129	92	37	28,7	20	21	51,2
- davon befristet	120	85	35	29,2	19	19	50,0
Nichtwissenschaftliches Personal							
Elektrotechnik, Informatik u. Mathematik Besch.insg.(incl.t.P.)	75	31	44	58,7	2	28	93,3
- davon befristet	5	2	3	60,0		2	100,0
Anteil technisches Personal	34	32	2	5,9	2	1	33,3
- davon befristet	2	2					

7.2 Belegungen in den Lehreinheiten und StudienanfängerInnen

Belegungen in den Lehreinheiten																				
Lehreinheit	Abschlussart	angestrebter Abschluss	WS 14/15				WS 14/15		WS 15/16				WS 15/16		WS 16/17				WS 16/17	
			ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	im 1. FS	1. FS w	ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	im 1. FS	1. FS w	ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	im 1. FS	1. FS w
Elektrotechnik & Informationstechnik	B.A.	B.Sc.	262	28	172	22	69	14	258	29	153	21	73	14	283	27	185	21	74	7
	B.A.	B.Sc. (Teilzeit)	11	1	11	1	4	4	11	1	11	1	1	1	10	1	10	1		
	M.A.	M.Sc.	99	16	63	12	20	5	127	23	78	17	25	3	145	21	100	13	26	1
	M.A.	M.Sc. (Teilzeit)	4		4				4		4				4		4			
	M.A.	Electrical Systems Engineering M.Sc.	180	25	143	22	51	5	182	27	100	15	10		146	21	26	5	9	4
	B.A.	Computer Engineering B.Sc.	118	12	118	12	55	5	152	16	152	16	48	6	192	25	168	24	50	6
	M.A.	Computer Engineering M.Sc.	17	1	17	1	5		26	2	19	1	7	1	38	3	26	3	12	2
	M.A.	Berufsbildung M.Sc.	2		1				1						1					
	B.A.	Ing. Informatik B.Sc *)	50	3	12	1			33	2					24	2				
	M.A.	Ing. Informatik M.Sc *)	24	1	4				15											
	B.A.	Wirtschaftsingenieurwesen B.Sc.	220	44	175	39	64	19	183	33	121	24	32	6	150	27	76	16	25	5
	M.A.	Wirtschaftsingenieurwesen M.Sc.	27	5	23	5	6	1	34	6	22	2	6		48	8	39	4	9	2
	B.Ed. BK	B.Ed. BK	8	2	8	2	4	2	7	1	6	1	2	1	6	3	3		1	
	M.Ed. BK	M.Ed. BK Elektrotechnik (Große Fachrichtung)	2		2		2		4	1	4	1	1		7		6		5	
M.Ed. BK	M.Ed. BK Automatisierungstechnik	2		2		2		4	1	4	1	1		7		6		5		
Summe	Summe	Summe	1.026	138	755	117	282	51	1.041	142	674	100	206	31	1.061	135	649	87	216	27
Informatik	B.A.	B.Sc.	839	72	519	55	211	27	829	87	534	68	239	37	851	97	523	72	212	35
	B.A.	B.Sc. (Teilzeit)	55	15	48	15	11	5	56	14	49	13	11	4	52	15	40	13		
	M.A.	M.Sc.	321	48	132	21	42	6	303	39	159	21	46	8	307	46	165	26	47	9
	M.A.	M.Sc. (Teilzeit)	16	2	8	1	1	1	16	3	7	2	2		14	4	4	3		
	B.Ed. BK	B.Ed. BK	26	10	25	10	9	6	31	9	26	9	11	1	35	11	27	9	12	3
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe	54	8	51	8	15	4	67	12	54	10	26	4	62	9	46	9	16	4
	B.Ed. HRSGe	B.Ed. HRSGe	20	7	19	6	7		20	6	19	5	6	1	25	7	21	5	9	2
	M.Ed. BK	M. Ed. BK	1		1		1		1		1				2		2		2	
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1		8	4	7	3	3	2
	M.Ed. HRSGe	M.Ed. HRSGe	1		1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	LGG	LGG *)	48	10	13	3			34	6	5				26	6	4			
	Summe	Summe	Summe	1.417	181	853	126	299	50	1.361	176	856	130	343	56	1.393	200	840	141	301
Mathematik	B.A.	B.Sc.	186	77	138	62	59	28	183	69	138	56	61	24	194	74	138	53	59	26
	M.A.	M.Sc.	34	17	24	11	12	5	33	11	25	7	4	1	41	12	25	7	10	2
	B.A.	Technomathematik B.Sc.	35	14	27	13	9	4	44	18	36	16	24	11	26	13	18	10	9	6
	M.A.	Technomathematik M.Sc.	4	1	4	1	2	1	6	3	6	3	1	1	10	4	8	3	1	
	B.Ed. BK	B.Ed. BK	61	27	54	25	27	11	71	40	62	35	30	19	72	35	60	27	28	13
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe	282	135	251	120	99	48	291	135	242	115	90	33	291	134	218	100	96	45
	B.Ed. G	B.Ed. G LB Mathematische Grundbildung	522	445	494	425	157	136	559	471	519	444	145	119	598	501	503	422	141	119
	B.Ed. HRSGe	B.Ed. HRSGe	381	249	347	226	105	60	382	237	296	182	61	35	355	208	262	155	74	49
	B.Ed. SP	B.Ed. SP LB Mathematische Grundbildung	47	40	47	40	47	40	92	75	92	75	37	30	146	122	145	121	42	38
	M.Ed. BK	M.Ed. BK	3		3		3		7	2	7	2	4	2	12	6	10	6	3	1
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe	10	7	10	7	10	7	22	16	22	16	7	4	41	30	36	26	13	9
	M.Ed. G	M.Ed. G LB Mathematische Grundbildung	44	37	44	37	44	37	127	110	127	110	54	47	205	176	177	154	47	39
	M.Ed. HRSGe	M.Ed. HRSGe	22	16	22	16	22	16	68	49	68	49	27	21	110	82	100	75	33	25
	LBK	LBK *)	36	26	24	18			30	19	9	8			21	13	3	3		
	LGG	LGG *)	164	90	63	34			103	55	7	4			66	37	2	2		
	LGS	LGS *)	347	280					178	135					84	63				
	LHR	LHR *)	167	99	2	2			105	59					57	28				
Summe	Summe	Summe	2.346	1.560	1.554	1.037	596	393	2.301	1.604	1.656	1.122	545	347	2.329	1.538	1.705	1.164	556	372

(Stand 10.05.2017)

Der Anteil von Frauen unter den Studierenden ist über die Jahre 2014 – 2017 hinweg konstant geblieben und liegt bei 66%. Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des vergangenen Plans konnte damit eine Steigerung verzeichnet werden.

7.3 AbsolventInnen

Lehreinheit	Abschlussart	angestrebter Abschluss	Prüfungsjahr 2014									Prüfungsjahr 2015									Prüfungsjahr 2016								
			WS 13/14			SS 2014			2014			WS 14/15			SS 2015			2015			WS 15/16			SS 2016			2016		
			gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %
Elektrotechnik & Informationstechnik	B.A.	B.Sc.	4			16	4	20,0	4	20	4	20,0	12	4	33,3	10	1	22	5	22,7	16			13	2	29	2	6,9	
	M.A.	M.Sc.	5	1	20,0	14	3	19	4	21,1	7	1	14,3	6	1	13	2	15,4	23	2	8,7	12	2	35	4	11,4			
	D II	D II *)	9	1	11,1	13		22	1	4,5																			
	M.A.	Electrical Systems Engineering M.Sc.				3		3			5	1	20,0	6		11	1	9,1	12	2	16,7	16	6	28	8	28,6			
	M.A.	Computer Engineering M.Sc.																				2		2					
	M.A.	Berufsbildung M.Sc.	1			1		2						2		2													
	Berufsbild.	Berufsbildungsingenieur D II *)	2	1	50,0	1		3	1	33,3																			
	B.A.	Ing. Informatik B.Sc.	7			5		12			8	1	12,5	4		12	1	8,3						1		5			
	M.A.	Ing. Informatik M.Sc.	1			5	1	6	1	16,7	3			2		5			6			1			7				
	D II	Ing. Informatik D II *)	4			3		7			2			2															
	D II	Informationstechnik D II *)	1					1																					
	B.A.	Wirtschaftsingenieurwesen B.Sc.	8	2	25,0	9	2	17	4	23,5				7		7			13	2	15,4	6	1	19	3	15,8			
	M.A.	Wirtschaftsingenieurwesen M.Sc.	1					1						2		2			5			7	2	12	2	16,7			
D II	Wirtschaftsingenieurwesen D II *)	6			3		9																						
LBK *)	LBK *)	2			1		3						1		1														
Summe	Summe	51	5	9,8	74	10	12,5	15	12,0	37	7	18,9	40	2	77	9	11,7	79	6	7,6	58	13	137	19	13,9				
Informatik	B.A.	B.Sc.	27	1	3,7	29	3	56	4	7,1	42	4	9,5	50	2	92	6	6,5	31	3	9,7	16		47	3	6,4			
	B.A.	B.Sc. (Teilzeit)																											
	M.A.	M.Sc.	27	4	14,8	42	5	69	9	13,0	39	5	12,8	53	9	92	14	15,2	31	3	9,7	30	3	61	6	9,8			
	M.A.	M.Sc. (Teilzeit)	1			1		2																					
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe				1		1			1	1	100,0			1	1	100,0	4	1	25,0	2	1	6	2	33,3			
	B.Ed. BK	B.Ed. BK									1					1													
	B.Ed. HRGe	B.Ed. HRGe												1	1	1	1	100,0											
	M.Ed. BK	M.Ed. BK																											
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe																											
	D II	Ing. Informatik D II *)	2	1	50,0			2	1	50,0																			
	LGG *)	LGG *)	5			3	1	8	1	12,5	4			2		6			1			6							
Summe	Summe	62	6	9,7	76	9	13,8	15	10,9	87	10	11,5	106	12	193	22	11,4	67	7	10,4	56	5	123	12	9,8				
Mathematik	B.A.	B.Sc.	7	5	71,4	11	4	18	9	50,0	12	3	25,0	7	2	19	5	26,3	6	1	16,7	4		10	1	10,0			
	M.A.	M.Sc.	6			4	3	10	3	30,0	5	3	60,0	3	1	8	4	50,0	4	3	75,0	4		8	3	37,5			
	D II	D II *)	7	3	42,9	4	3	11	6	54,5				1		1													
	B.A.	Technomathematik B.Sc.	1					1			2			2		4			4	1	25,0	1	1	5	2	40,0			
	M.A.	Technomathematik M.Sc.									1			1		2													
	D II	Technomathematik D II *)	1					1			1			1		1													
	B.Ed. BK	B.Ed. BK				2		2						3	1	4	1	25,0	3	3	100,0	1	1	4	4	100,0			
	B.Ed. G	B.Ed. G LB Mathematische Grundbildung				39	33	39	33	84,6	30	27	90,0	53	44	83	71	85,5	46	41	89,1	48	45	94	86	91,5			
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe				5	3	5	3	60,0	9	7	77,8	7	7	16	14	87,5	9	6	66,7	14	10	23	16	69,6			
	B.Ed. HRGe	B.Ed. HRGe				18	13	18	13	72,2	21	15	71,4	22	18	43	33	76,7	23	17	73,9	29	20	52	37	71,2			
	M.Ed. BK	M.Ed. BK																											
	M.Ed. G	M.Ed. G																											
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe																											
	M.Ed. HRGe	M.Ed. HRG																											
	LBK *)	LBK *)	1	1	100,0			1	1	100,0	3	3	100,0			3	3	100,0	1	1	100,0	3	1	4	2	50,0			
	LGG *)	LGG *)	14	4	28,6	22	12	36	16	44,4	14	11	78,6	17	7	31	18	58,1	15	7	46,7	9	5	24	12	50,0			
	LGS *)	LGS *)	83	73	88,0	82	72	163	145	87,9	68	55	80,9	79	68	147	123	83,7	46	38	82,6	23	18	69	56	81,2			
LHR *)	LHR *)	21	13	61,9	18	11	39	24	61,5	29	21	72,4	23	14	52	35	67,3	17	9	52,9	18	11	35	20	57,1				
Summe	Summe	141	99	70,2	205	154	346	253	73,1	196	145	74,0	218	162	414	307	74,2	174	127	73,0	192	139	366	266	72,7				
Gesamt	Gesamt	254	110	43,3	355	173	609	283	46,5	320	162	50,6	364	176	684	338	49,4	320	140	43,8	306	157	626	297	47,4				

(Stand 31.05.2017 für 2016)

Die Zahl der Abschlüsse ist über die vergangenen Berichtsjahre hinweg konstant geblieben und liegt bei 48%.

7.4 SHK/WHB

Zuordnung	Anzahl	SHK			WHB		
		m	w	w in %	m	w	w in %
Dekanat EIM	Anzahl	3	7	70,0		1	100,0
	davon Teilzeit	(1)	(7)	87,5			
Elektro.& Informationst.	Anzahl	14	3	17,6	21	5	19,2
	davon Teilzeit	(13)	(3)	18,8	(19)	(5)	20,8
Informatik	Anzahl	39	3	7,1	10	3	23,1
	davon Teilzeit	(31)	(2)	6,1	(6)	(2)	25,0
Mathematik	Anzahl	60	48	44,4	22	26	54,2
	davon Teilzeit	(54)	(45)	45,5	(20)	(23)	53,5
Gesamt	Anzahl	116	61	34,5	53	35	39,8
	davon Teilzeit	(99)	(57)	36,5	(45)	(30)	40,0

(Stand Januar 2017)

Der Anteil ist im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren leicht auf 40% gestiegen.

7.5 WHK

Zuordnung	Anzahl	WHK		
		m	w	w in %
Dekanat EIM	Anzahl			
	davon Teilzeit			
Elektro.& Informationst.	Anzahl	2		
	davon Teilzeit			
Informatik	Anzahl		1	100,0
	davon Teilzeit			
Mathematik	Anzahl	2		
	davon Teilzeit	(1)		
Gesamt	Anzahl	4	1	20,0
	davon Teilzeit	(1)		

(Stand Januar 2017)

Der Anteil ist im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren deutlich gesunken (von 40 auf 20%).

7.6 Wissenschaftliche Mitarbeitende (Angestellte und Beamte)

Statistik über den Frauenanteil 2017 - hier: Wissenschaftliches Personal (Januar 2017)													
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2017													
Fakultät	Zuordnung		AT (Senior Professor/in)			E13-E15U			Summe	davon befristet*			Summe
			m	w	w in %	m	w	w in %		m	w	w in %	
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat	Anzahl				1	1	50,0	2	1	1	50,0	2
		davon Teilzeit											
Mathematik	Elektro. & Informationst.	Anzahl				32	5	13,5	37	30	4	11,8	34
		davon Teilzeit				(9)	(2)	18,2	(11)	(8)	(1)	11,1	(9)
	Informatik	Anzahl	2			28	10	26,3	40	26	9	25,7	35
		davon Teilzeit				(1)	(3)	75,0	(4)	(1)	(2)	66,7	(3)
	Mathematik	Anzahl	1			28	21	42,9	50	28	21	42,9	49
		davon Teilzeit				(10)	(16)	61,5	(26)	(10)	(16)	61,5	(26)
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl	3			89	37	29,4	129	85	35	29,2	120
		davon Teilzeit				(20)	(21)	51,2	(41)	(19)	(19)	50,0	(38)

Statistik über den Frauenanteil 2017 - hier: Wissenschaftliche Beamte (Januar 2017)																							
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2017																							
Fakultät	Zuordnung		A 12			A 13			A 14			A 15			A 16			Summe					
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %			
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat	Anzahl																					
		davon Teilzeit																					
Mathematik	Elektro. & Informationst.	Anzahl				4	1	20,0	2			1						7	1	12,5			
		davon Teilzeit				(1)													(1)				
	Informatik	Anzahl				3			1										4				
		davon Teilzeit																					
	Mathematik	Anzahl		1		2	2	50,0	2	3									4	6	60,0		
		davon Teilzeit																					
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl		1	100,0	9	3	25,0	5	3	37,5	1						15	7	31,8			
		davon Teilzeit				(1)													(1)				

In den vergangenen Berichtsjahren waren von 23 unbefristeten Positionen nur zwei von Frauen besetzt, hier kam es zu einer sehr deutlichen Steigerung von 9% auf 32%. Der Anteil unter den befristet Beschäftigten ist von 20% auf 29% gestiegen.

7.7 Zahl der Promotionen

Promotionen)	Prüfungsjahr)2014						Prüfungsjahr)2015						Prüfungsjahr)2016											
	WS)2013/14			SS)2014			2014		WS)2014/15			SS)2015			2015		WS)2015/16			SS)2016			2016	
Lehreinheit)/Fakultäten	Anzahl	w	%	Anzahl	w	%	Anzahl	w	Anzahl	w	%	Anzahl	w	%	Anzahl	w	Anzahl	w	%	Anzahl	w	%	Anzahl	w
Elektrotechnik)&Informationstechnik	8	1	12,5	4			12	1	6			9			15		6			3			9	
Informatik	10	1	10,0	3			13	1	17	1	5,9	18	4	22,2	35	5	7	1	14,3	8	2	25,0	15	3
Mathematik	2	1	50,0	4	1	25,0	6	2	3	1	33,3				3	1	1			1			2	
Elektrotechnik,)Informatik)und)Mathematik)ge	20	3	15,0	11	1	9,1	31	4	26	2	7,7	27	4	14,8	53	6	14	1	7,1	12	2	16,7	26	3

(Stand 31.05.2017)

Der Frauenanteil unter den Promotionen ist über die vergangenen Berichtsjahre hinweg konstant geblieben und liegt bei etwa 11%. Er ist damit gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum nicht gestiegen.

7.8 JuniorprofessorInnen

Zuordnung		W 1 (Jun. Prof.)		
		m	w	w in %
Elektro. & Informatiost.	Anzahl			
	davon Teilzeit			
Informatik	Anzahl	3		
	davon Teilzeit			
Mathematik	Anzahl	1	1	50,0
	davon Teilzeit			
Gesamt	Anzahl	4	1	20,0
	davon Teilzeit			

(Stand Januar 2017)

7.9 ProfessorInnen (W2/C3)

Zuordnung		C/3			W/2		
		m	w	w/in/%	m	w	w/in/%
Elektro.&/Informationst.	Anzahl	3				1	100,0
	davon/Teilzeit						
Informatik	Anzahl	2	1	33,3	3		
	davon/Teilzeit						
Mathematik	Anzahl	1			8	1	11,1
	davon/Teilzeit						
Gesamt	Anzahl	6	1	14,3	11	2	15,4
	davon/Teilzeit						

(Stand Januar 2017)

7.10 ProfessorInnen (W3/C4)

Zuordnung		C/4			W/3		
		m	w	w/in/%	m	w	w/in/%
Elektro.&/Informationst.	Anzahl	4	2	33,3	5		
	davon/Teilzeit						
Informatik	Anzahl	2			9	1	10,0
	davon/Teilzeit						
Mathematik	Anzahl	1			6	3	33,3
	davon/Teilzeit						
Gesamt	Anzahl	7	2	22,2	20	4	16,7
	davon/Teilzeit						

(Stand Januar 2017)

Im Vorberichtszeitraum lag der Frauenanteil unter den Professuren bei 19,6% (11 von 56), damit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe über alle Gruppen leicht zurückgegangen (auf 17,2% beziehungsweise 10 von 58 Professuren, siehe Anhänge 6.8-6.10).

Ohne JuniorprofessorInnen betrug der Frauenanteil bei den Professuren 17,0% (9 von 53 Professuren, siehe Anhänge 6.9-6.10).

7.12 Auszubildende

Statistik über den Frauenanteil 2017 - hier: Auszubildende (Januar 2017)						
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2017						
Fakultät	Zuordnung					Summe
			m	w	w in %	
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Elektro.& Informationst.	Anzahl	3	2	40,0	5
		davon Teilzeit				
	Informatik	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Mathematik	Anzahl	3			3
		davon Teilzeit				
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl	6	2	25,0	8
		davon Teilzeit				

Der Frauenanteil unter den Auszubildenden ist leicht von 28,6 auf 25% gesunken.

7.13 Drittmittelpersonal

Statistik über den Frauenanteil 2017 - hier: Drittmittelpersonal im Januar 2017																								
Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Drittmittelbeschäftigte									Stud. und wiss. Hilfskräfte									Summe			
			Professoren			Wiss. Mitarbeiter			Nichtwiss. Mitarbeiter			SHK			WHB			WHK						
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	
Elektrotechnik, Informatik und Mathematik	Dekanat EIM	Anzahl																						
		davon Teilzeit																						
	Elektro.& Informationst.	Anzahl				32	4	11,1				6	1	14,3	9	2	18,2				47	7	13,0	
		davon Teilzeit				(6)	(1)	14,3				(6)	(1)	14,3	(7)	(2)	22,2				(19)	(4)	17,4	
	Informatik	Anzahl	1			40	6	13,0	2	3	60,0	7	1	12,5	10	6	37,5				60	17	22,1	
		davon Teilzeit				(2)	(1)	33,3	(3)	100,0	(7)	(1)	12,5	(8)	(5)	38,5				(1)	100,0	(17)	(11)	39,3
	Mathematik	Anzahl				10	7	41,2				2	100,0							10	9	47,4		
		davon Teilzeit				(7)	(6)	46,2				(2)	100,0							(7)	(8)	53,3		
Elektrot., Inform., Mathematik	Gesamt	Anzahl	1			82	17	17,2	2	3	60,0	13	4	23,5	19	8	29,6				117	33	22,0	
		davon Teilzeit				(15)	(8)	34,8	(3)	100,0	(13)	(4)	23,5	(15)	(7)	31,8				(1)	100,0	(43)	(23)	34,8

Der Frauenanteil unter den Drittmittelbeschäftigten ist im Institut für Elektrotechnik und Informationstechnik sowie im Institut für Mathematik gestiegen, im Institut für Informatik leicht zurückgegangen; über die Institute hinweg ist der Frauenanteil von 15,3% auf 22,0% gestiegen.

7.14 Fakultätsrat

Statusgruppe	Männer	Frauen	Anteil Frauen
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	3	3	50%
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	2	1	33%
Studierende	2	1	33%
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung	1	0	0%
Gesamt	8	5	38%

(Stand 31.05.2017)

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819